

## Relations industrielles Industrial Relations



Mark THOMPSON, Gene SWIMMER : *Conflit or compromise : The Future of Public Sector Industrial Relations*. Montréal, Institut de recherches politiques, 1984, 476 pp., ISBN 0-88645-001-2

Jean Boivin

Volume 40, numéro 3, 1985

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050169ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050169ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Boivin, J. (1985). Compte rendu de [Mark THOMPSON, Gene SWIMMER : *Conflit or compromise : The Future of Public Sector Industrial Relations*. Montréal, Institut de recherches politiques, 1984, 476 pp., ISBN 0-88645-001-2]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 40(3), 676–678.  
<https://doi.org/10.7202/050169ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1985

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

éru  
dit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

aussi de nombreuses références au manque de modération dans l'action syndicale et au faible degré de consensus et de maturité observé dans la société québécoise. Aussi, l'auteur conclut-il le chapitre sur les services essentiels en soulignant: «Évidemment, on pourrait souhaiter un certain consensus ne serait-ce que par rapport au traitement à offrir à nos malades en temps de conflit comme en tout autre temps. Malheureusement, si des sociétés semblent de l'extérieur avoir atteint ce point d'accord, il n'en va pas de même pour nous» (p. 252). La conclusion du chapitre sur les expériences européennes s'inscrit aussi dans une perspective similaire.

Sur le plan des politiques publiques, le volume suggère assez peu de propositions de réforme. L'auteur se refuse à avancer ce qui pourrait être perçu comme une «solution miracle» (p. 1). Par exemple, l'ouvrage fait très bien ressortir la dynamique ayant favorisé le haut degré de centralisation des négociations et souligne les difficultés encourues. Ainsi, «les conventions collectives qui découlent de ces négociations sont souvent loin d'être opérationnelles. En voulant à peu près tout réglementer au niveau provincial et prévoir à peu près toutes les incidences quotidiennes, on en arrive à avoir une espèce de catalogue de prescriptions qui bureaucratise les relations de travail et souvent les relations humaines» (p. 352). Et pourtant, l'auteur ne croit pas que la proposition de décentralisation des négociations soit réaliste, voire appropriée. Et de toute façon, «il ne faudrait pas croire qu'en changeant la structure de négociation on en arrive pour autant à changer les mentalités» (p. 356).

Par ailleurs, il nous faut souligner que ce volume présente plusieurs accros à l'usage de la langue française. Il s'agit principalement de problèmes d'édition. Outre les erreurs typographiques, on trouve des formules très inhabituelles et certains problèmes de syntaxe. Les erreurs de ponctuation, et principalement celle consistant à introduire une virgule entre le sujet et le verbe, sont fort nombreuses et peuvent entraîner une lecture difficile. À titre d'exemple, on note les phrases suivantes: «Vu de l'extérieur, ce nouveau rythme de négociation, bien qu'inhabituel n'était pas dénué (sic) de tout fondement» (p. 193); «Pour respecter le scénario classique des rondes antérieures, on déclare officiellement, peu après son engagement, à élaborer une nouvelle formule de négociation...» (p. 215).

Malgré ces limites quant à l'analyse et la présentation, ce volume est le fruit d'un travail de documentation considérable et il rassemble ce qui n'existait qu'en pièces détachées. Le matériel présenté est donc fort utile pour l'étude de l'évolution des rapports collectifs du travail, laquelle est nécessaire pour saisir la signification et les limites de la réforme (juin 1985) du régime de relations du travail dans les secteurs public et parapublic québécois.

**Jacques BÉLANGER**

Université Laval

**Conflict or Compromise: The Future of Public Sector Industrial Relations**, by Mark Thompson et Gene Swimmer, Eds, Montréal, L'Institut de recherches politiques, 1984, 476 pp., ISBN 0-88645-001-2

Ce livre constitue une contribution importante de l'Institut de recherches politiques à la compréhension d'un problème fondamental auquel doivent faire face toutes les sociétés industrialisées occidentales: l'aménagement des rapports collectifs du travail dans les secteurs public et parapublic. Il contient le résultat d'exposés présentés à l'occasion d'un colloque qui était co-organisé par l'Institut de recherches politiques et l'École d'administration publique de l'Université Carleton qui se déroula à Ottawa en novembre 1982.

Les exposés avaient été préparés par des universitaires, canadiens pour la plupart, et des praticiens des relations industrielles avaient été invités pour y livrer leurs commentaires.

Le choix des thèmes traités est très pertinent et ceux-ci portent sur les aspects suivants: 1. la controverse concernant les comparaisons des conditions de travail entre le secteur public et le secteur privé (Morley Gunderson, Université de Toronto); 2. La parité salariale entre les policiers et les pompiers et entre les employés en uniformes et les autres employés municipaux (E.G. Fisher, Université d'Alberta); 3. La croissance des syndicats du secteur public (Joseph B. Rose, Université McMaster); 4. Les tensions à l'intérieur du mouvement syndical québécois créées par les relations entre les syndicats du secteur public et ceux du secteur privé: trois études de cas (James Thwaites, Université Laval); 5. Le militantisme des syndicats du secteur public (Gene Swimmer, Université Carleton); 6. Les grèves dans le secteur public canadien (Douglas A. Smith, Université Carleton); 7. La négociation dans le secteur public québécois: un cas d'hypercentralisation (Gérard Hébert, Université de Montréal); 8. La négociation multi-employeur dans les hôpitaux de l'Ouest du Canada (Kurt Wetzel et Daniel B. Gallagher, respectivement de l'Université de la Saskatchewan et de l'Université d'Iowa); 9. Les limites au développement de critères normatifs dans l'arbitrage des différends (Kenneth P. Swan, Université Queen's); 10. L'arbitrage des griefs dans le secteur public (Katherine Swinton, Université de Toronto); 11. La négociation collective dans le contexte d'une Commission sur les services essentiels (Bryan M. Downie, Université Queen's); 12. La crise économique et la transformation des relations industrielles au Canada (Leo V. Panitch et Don Swartz, respectivement de l'Université York et de l'Université Carleton); 13. L'avenir des relations industrielles dans le secteur public (Mark Thompson, Université de Colombie britannique et Gene Swimmer).

Tout le livre porte sur l'expérience canadienne et on y trouve d'intéressants commentaires sur la situation particulière dans certains sous-secteurs tels les hôpitaux, les policiers/pompiers ainsi que dans certaines provinces comme le Québec. De plus, la plupart des sujets sont traités de façon à donner un aperçu général de la situation canadienne et à faire des comparaisons entre les Provinces.

Les deux co-auteurs utilisent le dernier chapitre pour résumer l'ensemble des arguments avancés par les autres conférenciers mais non sans également sensibiliser le lecteur à la question fondamentale suivante: est-ce que les restrictions sévères qui ont été imposées à la négociation collective dans toutes les provinces et au niveau du gouvernement fédéral au début des années 1980 et, particulièrement en 1982-83, sont des signes avant-coureurs que les droits syndicaux accuseront des reculs permanents, ou est-ce que cette situation n'est qu'un simple accident de parcours?

Thompson et Swimmer ne partagent pas l'hypothèse pessimiste avancée par certains conférenciers et croient plutôt, comme la plupart des participants à la conférence, que la situation actuelle n'est que passagère. Ainsi, ils démontrent les progrès extraordinaires réalisés par la négociation collective dans le secteur public canadien au cours des décennies 1960 et 1970. Leur argumentation est non seulement intéressante mais elle incorpore la synthèse des autres travaux en dégagant les grands principes de fonctionnement du système canadien de relations du travail: organisation des parties en vue de la négociation, transformation du mouvement syndical canadien suite à l'influence grandissante des syndiqués du secteur public, conséquences de la syndicalisation et du militantisme sur le niveau de la rémunération et des conditions de travail du secteur public et mécanismes de règlement des différends et des griefs.

En terminant, les deux auteurs réaffirment leur conviction que les restrictions actuelles à la négociation collective ne sont sans doute que temporaires (il faut dire que leurs propos datent de la fin de 1982) mais ils essayent de prédire quelles seraient les conséquences possibles si l'hypothèse pessimiste devait se matérialiser. Ainsi, dans l'éventualité d'une restriction per-

manente des droits de négociation, ils suggèrent deux réactions possibles des syndicats: d'abord, un accroissement des grèves parmi les cols bleus alors que, règle générale, les cols bleus accepteront plus facilement la nouvelle réalité, tout en se prévalant plus souvent des mécanismes d'appel disponibles (s'il en reste); cependant, certains cols blancs adopteront eux aussi des tactiques militantes; ensuite, le rôle des administrations locales va devenir de plus en plus marginal au fur et à mesure que les politiciens s'impliqueront personnellement dans les relations du travail, ce qui aura pour effet de provoquer de magistrales confrontations entre les syndiqués et les pouvoirs publics. Ultimement, ces restrictions aux conditions de travail des syndiqués du secteur public sont susceptibles de déclencher des mouvements de solidarité parmi les travailleurs (comme on l'a vu avec la coalition pour le droit de négocier au Québec).

Finalement, Thompson et Swimmer suggèrent que plutôt que de restreindre les droits de négocier, les gouvernements devraient faire comme plusieurs entreprises privées ont faites lorsqu'elles étaient en difficultés économiques, c'est-à-dire utiliser la négociation collective pour régler leurs problèmes de relations du travail.

Jean BOIVIN

Université Laval

**Worker Capitalism. The New Industrial Relations**, by Keith Bradley and Alan Gelb, Cambridge, Mass., The MIT Press, 1983, 186 pp., ISBN 0-262-02191-0

Unemployment in western liberal democracies measures in the tens of millions. Little wonder then that schemes for saving jobs attract considerable attention, even if the number of job savings is disproportionate to the impact of the policy. Despite much publicity from time to time however, employee takeovers, worker co-operatives, and employee ownership schemes still struggle to attain concise theoretical treatment.

Classical economists argue that the declining fortunes of any business enterprise or industrial sector is a necessary part of the ebb and flow of market supply and demand and that attempts to shore up ailing firms will only delay the equilibrium of market forces. Conversely, most Marxist commentators see employee owned ventures as experimental islands of advancing working class consciousness which will be muddled by the polluted waters of capitalism. They argue that as long as an organization has to borrow and sell according to the market, then it will be forced to conform to capitalist structures, rationale and eventually ideology.

Keith Bradley and Allan Gelb, in their book **Worker Capitalism — The New Industrial Relations**, have attempted to escape these criticisms, arguing that worker ownership may be «a useful component, in some circumstances, of a program of re-industrialization» (p. 2), and that such a program or rationale «need not be primarily ideological» (p. 2). They set themselves the task of showing that protective policies such as import controls or direct public subsidy are inferior methods by which declining industries, plant closures and the like, can be averted. Instead they advocate, where appropriate, employee ownership as a means of coping with industrial decline and accompanying restructuring. Their arguments are carefully threaded through a number of case studies. Thus, «The approach adopted is a blend of theoretical inference and empirical study, with the objective of isolating commonality and drawing out its relevance for policy» (p. 10). Perhaps of even more importance, they imply that in pluralistic democracies worker takeovers are not unnatural responses to plant closures and that together with traditional sources of support, such initiatives should be «appropriately aided by government» (p. 4). In this way, Bradley and Gelb are offering a temporary marriage of the institu-